

Stichwort: Versetzung

Von Sandra Schönflug, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Eine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne ist die einseitige, durch den Arbeitgeber vorgenommene Änderung des Arbeitsplatzes nach Ort, Zeit, Umfang oder Inhalt der Arbeit. Dabei ist zwischen dem individualrechtlichen oder arbeitsvertraglichen und dem kollektivrechtlichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriff zu unterscheiden.

Individualrechtlicher Versetzungsbegriff

Der arbeitsvertragliche Versetzungsbegriff zielt im Unterschied zum betriebsverfassungsrechtlichen einzig auf die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ab, die mit einer Änderung der Tätigkeit nach Ort, Art oder Umfang verbunden ist. Die Arbeitsbedingungen sind im Arbeitsvertrag meist nur allgemein beschrieben. Welche Änderungen der Arbeitgeber einseitig vornehmen kann, richtet sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Dieser ist nach den Regelungen der §§ 133, 157 BGB auszulegen. Je nachdem wie eng oder weit der Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag geregelt ist, kann diese Zuweisung kraft Direktionsrecht erfolgen, oder es ist eine Vertragsänderung im Wege der Änderungskündigung erforderlich.

In Arbeitsverträgen werden häufig Versetzungsklauseln verwendet. Diese Klauseln dienen der Erweiterung des Direktionsrechts und unterliegen der AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB, soweit sie vom Arbeitgeber bei Abschluss des Vertrags gestellt und vorformuliert sind.

Rechtsfolgen der individualrechtlichen Versetzung

Wenn die Versetzung wirksam vorgenommen wird, so hat dies die unmittelbare Änderung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zur Folge. Der Arbeitnehmer ist damit verpflichtet, die geänderte arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erfüllen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so stellt diese Arbeitsverweigerung eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar. Der Arbeitgeber ist dann berechtigt, mit entsprechenden Mitteln wie Abmahnung oder Kündigung zu reagieren. Der Arbeitnehmer verliert seinen Anspruch auf Arbeitsvergütung. Eine rechtswidrige Versetzung muss der Arbeitnehmer nicht befolgen.

Kollektivrechtlicher Versetzungsbegriff

Nach der Legaldefinition des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG versteht man unter einer betriebsverfassungsrechtlichen Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Der Betriebsrat hat bei Versetzungen gemäß § 99 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Er ist in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern über die geplante Versetzung zu unterrichten und bei Vorliegen eines Verweigerungsgrundes gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG berechtigt, die Zustimmung zur Versetzung zu verweigern. Hierbei hat er die formellen Anforderungen des § 99 Abs. 3 BetrVG zu beachten.

Rechtsfolge der kollektivrechtlichen Versetzung

Die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats ist Voraussetzung für die Wirksamkeit der Zuweisung eines geänderten Arbeitsbereichs. Eine Versetzung ohne Zustimmung des Betriebsrats oder ohne Ersetzung der Zustimmung gemäß § 99 Abs.4 BetrVG führt dazu, dass der betroffene Arbeitnehmer die Versetzung bzw. die in ihr enthaltene Weisung des Arbeitgebers nicht befolgen muss. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, an dem betriebsverfassungswidrig zugewiesenen Arbeitsplatz zu arbeiten. Die Weigerung hierzu stellt keine vertragswidrige Arbeitsverweigerung dar und lässt den Entgeltanspruch nicht entfallen.

Gibt es keinen Betriebsrat, bestimmt sich die Rechtmäßigkeit der Versetzung einzig nach den arbeitsvertraglichen Regelungen bzw. dem Direktionsrecht.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de
www.k44.de